



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN PT. MEYER PROTEINDO PRAKARSA TANGERANG**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF PT. MEYER PROTEINDO PRAKARSA
TANGERANG***

Hafizh Ramadhan¹, Irfan Rizka Akbar²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : myhafizh8@gmail.com^{1*}, dosen02461@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 24-05-2025

Revised : 26-05-2025

Accepted : 28-05-2025

Pulished : 30-05-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment and organizational climate on organizational citizenship behavior in employees of PT Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang. This type of research is associative quantitative. The analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test. The population in this study were employees of PT Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang using a saturated sample of 70 respondents. The results of this study based on the coefficient of determination show that Organizational Commitment and Organizational Climate have a contribution to Organizational Citizenship Behavior of 0.673 or 67.3% while the remaining 32.7% are other variables not examined. The results showed a multiple linear regression equation $Y = 10.679 + 0.196 X_1 + 0.459 X_2$. The correlation coefficient value of Organizational Commitment (X_1) on Organizational Citizenship Behavior (Y) of 0.6980 means that the two variables have a strong level of relationship, the coefficient value of Organizational Climate (X_2) on Organizational Citizenship Behavior (Y) of 0.821 means that the two variables have a very strong level of relationship. The results of testing the simultaneous influence of the independent variables on the dependent variable obtained the value of the Fcount value = 71.704 > Ftable value = 3.134, so that H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that partially or simultaneously there is an influence between Organizational Commitment and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior in Employees at PT Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Climate, Organizational Citizenship Behavior.*



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 70 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi mempunyai kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,673 atau 67,3% sedangkan sisanya 32,7% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 10,679 + 0,196 X_1 + 0,459 X_2$. Nilai koefisien korelasi Komitmen Organisasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,6980 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefesian Iklim Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,821 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 71,704 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,134$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Pada PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana pegawai menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi, kesediaan untuk memberikan segala usaha demi kepentingan organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan dimana tingkat karyawan merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan OCB yang lebih baik karena mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana komitmen organisasi yang kuat dapat mendorong perilaku kewargaan yang positif di kalangan karyawan

Dalam konteks PT. Meyer Proteindo Praksarsa, penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap OCB penting dilakukan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mendorong atau menghambat perilaku kewargaan di kalangan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi pengambilan keputusan manajerial yang lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pengembangan OCB

Dengan demikian, latar belakang masalah ini menekankan pada pentingnya memahami hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan OCB, serta implikasinya bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT. Meyer Proteindo Prakarsa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi di kalangan karyawannya, serta memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan literatur mengenai OCB

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa komitmen organisasi masih terbilang kurang baik. Hal tersebut terlihat dari presentase pada indikator *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) dan



Continuance Commitment (Komitmen Keberlanjutan). Menurut Fazio dalam Salsabila (2024:34) *Affective commitment* didefinisikan sebagai tingkat di mana individu memiliki keterikatan emosional, mengidentifikasi diri, dan berpartisipasi dalam organisasi. Inti dari *Affective commitment* adalah Karyawan yang merasa terikat secara emosional lebih cenderung bekerja sama dan mendukung satu sama lain, meningkatkan efisiensi tim. Sedangkan hasil dari pra-survey menunjukkan 67% karyawan tidak menikmati membahas aspek positif mengenai organisasi dengan teman-teman di luar. Pada indikator *Continuance Commitment* menunjukkan 63% karyawan tidak setuju bahwa dikatakan tidak memiliki alternatif lain selain terus bekerja di perusahaan tersebut dan 60% karyawan mengatakan tidak setuju bahwa ada beberapa dampak serius jika meninggalkan organisasi ini adalah kesulitan dalam menemukan pekerjaan pengganti. Dengan demikian komitmen organisasi di PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang masih belum optimal.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa Iklim Organisasi pada PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari presentase 60% pada dimensi *Trust* (Kepercayaan) karyawan mengatakan merasa beban pekerjaannya lebih berat daripada karyawan lain, hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, meskipun awalnya karyawan mungkin mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, dalam jangka panjang produktivitas menurun. Selain itu pada indikator *Fairness* (Keadilan) yang menunjukkan 50% mengatakan tidak untuk selalu bersikap terbuka kepada atasan ketika menghadapi masalah pekerjaan, hal tersebut dapat mengurangi efektivitas dan kerja sama tim. Sikap tertutup bisa mempengaruhi dinamika tim jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, baik diantara karyawan maupun dengan atasan.

Dari data juga dapat diketahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Meyer Proteindo Prakarsa masih terbilang rendah. Hal ini dapat diketahui dari hasil pra survey yang menunjukkan presentase 57% pada indikator *Altruism* (Altruisme) bahwa karyawan belum siap meluangkan waktu untuk membantu karyawan lain terkait masalah-masalah pekerjaan hal ini dikarenakan padat nya jobdesk dari masing-masing karyawan dan sedikitnya waktu luang untuk meluangkan waktu nya membantu karyawan lain dalam masalah. Tingkat rendahnya OCB pada perusahaan ini dapat dilihat juga dari indikator *Conscientiousness* (Ketidaksengajaan), 63% karyawan mengatakan tidak setuju untuk tidak beristirahat terlalu lama jika ada pekerjaan tambahan. Banyak karyawan yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Pekerjaan tambahan bisa dianggap mengganggu waktu pribadi mereka, sehingga menimbulkan ketidaksetujuan. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan tambahan dan merasa tidak didengarkan mungkin mulai mencari peluang ditempat lain, ini bisa menyebabkan tingginya tingkat *turnover*.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2018:32) Komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi, ditunjukkan dengan tetap bertahan di dalamnya tanpa keinginan untuk keluar, apapun alasannya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kemampuan nyata seseorang untuk berperan aktif dalam suatu organisasi tertentu (Porter dalam Serhan et al., 2022). Pengertian lainnya Irawan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta merupakan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi secara terus-menerus.

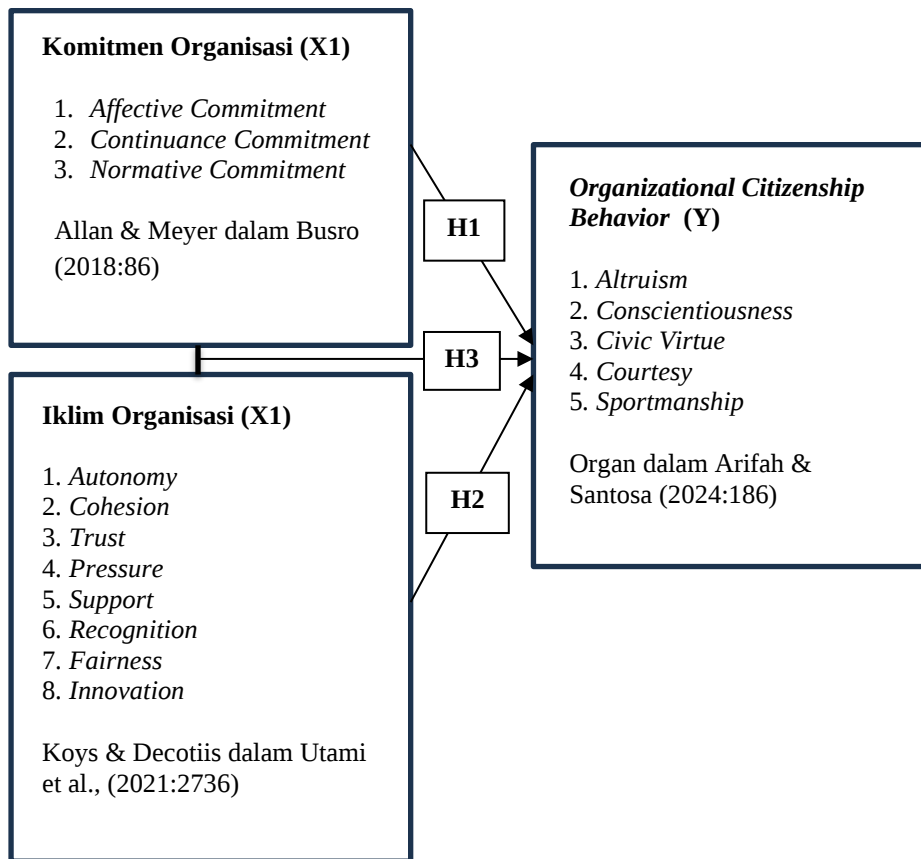
Iklim Organisasi



Menurut MZ Ismail et al., (2024:17) dalam bukunya mengatakan bahwa Iklim organisasi adalah kondisi emosional yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Iklim organisasi merujuk pada suasana atau lingkungan yang terbentuk dalam sebuah organisasi, yang dihasilkan dari sikap, kepercayaan, nilai, dan perilaku para karyawan (Efebo, 2024:42). Sedangkan menurut Aslam (2023:90) Iklim organisasi merujuk pada suasana atau keadaan yang ada di lingkungan kerja pada suatu waktu, yang dapat mengalami perubahan seiring berjalannya waktu.

Organizational Citizenship Behavior

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diperkenalkan oleh Dennis W. Organ dan Thomas S. Bateman pada tahun 1983. Mereka mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak secara langsung terkait dengan sistem imbalan formal organisasi, tetapi membantu organisasi berfungsi dengan lebih efisien dan efektif, serta dilakukan secara sukarela Organ dalam jurnal Duyan (2021:77). Sementara Menurut Robbins dalam (Suherman et al.,2024) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam kewajiban formal pekerjaan seorang karyawan, namun berperan dalam mendukung efektivitas operasional organisasi. Asumsi lain tentang OCB “*OCBs is that if employees develop such extrarole behaviors and go beyond their required tasks by providing support to their organization, then the level of customer satisfaction and organizational performance will be increased*” menjelaskan OCB adalah bahwa ketika karyawan mengadopsi perilaku ekstra dan melampaui tugas-tugas yang diwajibkan dengan memberikan dukungan kepada organisasi, hal ini akan meningkatkan kepuasan pelanggan serta meningkatkan kinerja organisasi (Messersmith et al., dalam Panagiotis V, 2020). OCB adalah perilaku sukarela dari karyawan perusahaan yang membantu rekan kerjanya tanpa menjadi bagian dari tugas yang sudah ditetapkan dan tidak langsung dihargai (Lestari & Octavianty, 2024).



Gamba1 1 Kerangka Berpikir

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap OCB.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap OCB.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap OCB

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Menurut Hamid, Surfi (2019) mengemukakan bahwa uji validitas Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi faktor dan validitas item. Uji reliabilitas adalah uji yang berkaitan dengan seberapa tepat alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan. Dalam analisis regresi berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik agar tidak menimbulkan masalah dalam penggunaan analisis tersebut

**3. Uji Regresi Linier**

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Menurut Hajijah dan Marayasa (2021:23) mengemukakan bahwa Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Andi Supangat dalam Sugiarto (2016:41-42) menyatakan bahwa “Koefisien determinasi merupakan ukuran-ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan garis regresi dengan data sampel”.

6. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:93) bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum dijawab secara empiris

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X1)**

NO	PERNYATAAN	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Hubungan emosional dengan rekan kerja berjalan dengan baik	0,743	0,235	Valid
2	Tujuan perusahaan ini sejalan dengan nilai kepribadian saya	0,787	0,235	Valid
3	Saya perlu mempertahankan pekerjaan diperusahaan ini	0,653	0,235	Valid
4	Saya khawatir tidak menemukan pekerjaan yang sama baiknya	0,689	0,235	Valid
5	Saya harus membuat kepercayaan yang diberikan perusahaan	0,884	0,235	Valid
6	Saya merasa perlu memenuhi harapan perusahaan ini	0,809	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrumen menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,352 dan instrumen dikatakan valid. Maka, dapat disimpulkan bahwa data layak diteruskan sebagai data penelitian

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Saya merasa memiliki otonomi dalam pekerjaan	0,740	0,235	Valid
2	Saya menerima umpan balik yang konstruktif	0,658	0,235	Valid
3	Perusahaan memiliki budaya kerja positif	0,660	0,235	Valid
4	Komunikasi antar tim efektif	0,830	0,235	Valid
5	Kebijakan perusahaan transparan dan adil	0,342	0,235	Valid
6	Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas	0,426	0,235	Valid
7	Saya memiliki deadline yang realistis	0,734	0,235	Valid
8	Perusahaan ini tidak menimbulkan stres berlebih	0,654	0,235	Valid
9	Perusahaan ini menyediakan pelatihan dan pengembangan	0,814	0,235	Valid



10	Perusahaan ini peduli dengan kesejahteraan karyawan	0,712	0,235	Valid
11	Perusahaan ini mengakui prestasi karyawan	0,510	0,235	Valid
12	Karyawan berprestasi mendapatkan kesempatan pengembangan karir	0,786	0,235	Valid
13	Kebijakan perusahaan tidak diskriminatif	0,752	0,235	Valid
14	Perusahaan ini menghargai keragaman dan inklusi	0,516	0,235	Valid
15	Perusahaan ini mendorong inovasi dan kreativitas	0,704	0,235	Valid
16	Saya dapat berbagi ide dengan rekan kerja tanpa takut ditolak	0,743	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrumen menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,352 dan instrumen dikatakan valid. Maka, dapat disimpulkan bahwa data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen

Organizational Citizenship Behavior (Y)

NO	PERNYATAAN	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,693	0,235	Valid
2	Saya bersedia berbagi pengetahuan dengan rekan kerja	0,764	0,235	Valid
3	Saya mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan	0,649	0,235	Valid
4	Saya memastikan kualitas pekerjaan	0,773	0,235	Valid
5	Saya mengikuti pertemuan dan diskusi perusahaan	0,756	0,235	Valid
6	Saya mendukung keputusan karyawan	0,681	0,235	Valid
7	Saya menghormati pendapat rekan kerja	0,642	0,235	Valid
8	Saya bersikap ramah dan kooperatif	0,698	0,235	Valid
9	Saya menghindari konflik dengan rekan kerja	0,576	0,235	Valid
10	Saya tidak melibatkan perasaan pribadi dalam pekerjaan	0,685	0,235	Valid
11	Saya profesional dalam menghadapi konflik ditempat kerja	0,446	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrumen menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,352 dan instrumen dikatakan valid. Maka, dapat disimpulkan bahwa data layak diteruskan sebagai data penelitian

**b. Hasil Uji Reliabilitas****Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	6

Sumber: Output SPSS V.26

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa instrumen dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,600. Yaitu $0,871 > 0,600$ dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 6$ taraf signifikan 5%. Artinya instrumen pernyataan disebarkan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Sumber: Output SPSS V.26

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa instrumen dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,600. Yaitu $0,915 > 0,600$ dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%. Artinya instrumen pernyataan disebarkan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas
Organizational Citizenship Behavior (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	6

Sumber: Output SPSS V.26

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa instrumen dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60. Yaitu $0,871 > 0,600$ dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%. Artinya instrumen pernyataan disebarkan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.



2. Uji Asumsi Klasik

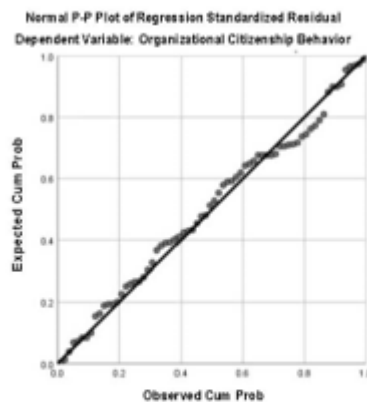
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78966446
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.059
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

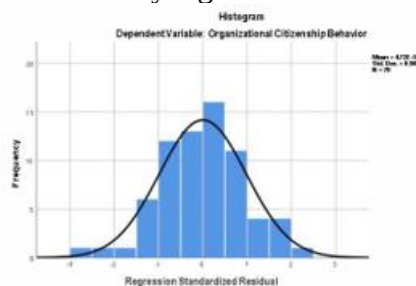
Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Artinya model regresi memiliki asumsi normalitas



Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Komitmen Organisasi (X1), Iklim Organisasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal



Gambar 4.3 Grafik Normalitas Histogram



Berdasarkan gambar 4.3 diketahui data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Maka model regresi memenuhi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.679	2.804		3.809	.000		
Komitmen Organisasi	.196	.149	.145	1.316	.193	.389	2.570
Iklim Organisasi	.459	.072	.707	6.395	.000	.389	2.570

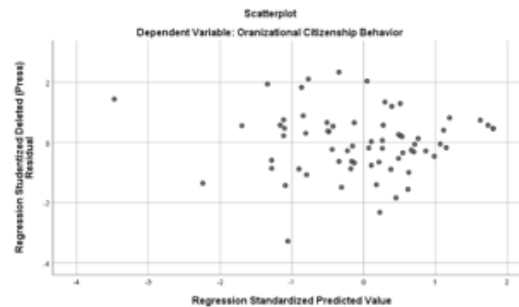
a. Dependent Variable: Ogranizational Citizenship Behavior

a. Dependent Variable: Ogranizational Citizenship Behavior

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) memiliki nilai tolerance $0,389 > 0,100$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $2,570 < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa penyebaran titik data pada scatterplot tidak teratur (acak) dan tidak membentuk pola. Maka dapat di simpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.679	2.804		3.809	.000
	Komitmen Organisasi	.196	.149	.145	1.316	.193
	Iklim Organisasi	.459	.072	.707	6.395	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Output SPSS V.26

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut



- a. Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,196 bernilai Positif. Artinya, jika komitmen organisasi semakin meningkat maka *Organizational Citizenship* dapat meningkat
- b. Koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi (X2) sebesar 0,459 bernilai positif. Artinya, jika iklim organisasi semakin meningkat maka dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.672	3.830
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi				

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) yaitu 0,826 berada pada rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Artinya secara bersamaan terdapat hubungan yang sangat kuat secara signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.25 Hasil Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.672	3.830
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi				

Sumber: Ouput SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,682 atau 68,2%. Artinya kontribusi pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 68,2% dan sisa nya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain



6. Uji hipotesis

Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis Parsial Komitmen Organisasi (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.584	2.641		8.551
	Komitmen Organisasi	.942	.117	.698	8.037

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah $8,037 > t$ tabel 1,996 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang

Tabel 4.27 Hasil Uji Parsial Iklim Organisasi (X2) terhadap

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.443	2.813		3.712
	Iklim Organisasi	.532	.045	.821	11.839

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah $11,839 > t$ tabel 1,996 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang.

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis Simultan Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	2103.802	2	1051.901	71.704
	Residual	982.898	67	14.670	
	Total	3086.700	69		

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.28 diketahui bahwa nilai F hitung $> F$ Tabel atau $(71.704 > 3,134)$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan terdapat



pengaruh simultan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya dan berdasarkan hasil perhitungan statistik, penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa. Dari hasil penelitian ini terdapat model dan pengajuan hipotesis yang berlaku maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,037 > 1,996$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang
2. Secara parsial hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($11,839 > 1,996$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang
3. Secara simultan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($71,704 > 3,159$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Meyer Proteindo Prakarsa Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arifah, N. P., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 9(2), 184-197.
- Aslam. (2023). *Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi Dalam Pendidikan*. (H. Al Jufri, & R. Fadhli, Eds.) Bandung: Indonesia Emas Grup.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duyan, M. (2021). The Effect of Internal Marketing Implementations on the Organizational. *Journal of Sport Sciences Researches*, 76-87. doi:10.25307/jssr.891016
- Efebo, V. P. (2024). Organisational Climate And Employee Productivity Of Telecommunication Firms In Bayelsa State, Nigeria. *Gusau Journal Of Business Administration (GUJOBA)*, 3(1), 38-53.
- Fitri, & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya Jatinegara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 102-109.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2016-2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, E., & Hasmin, F. (2019). Fakto Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *SEIKO : Journal Of Management & Busniness*, 3(199-206).



- Irawan, A. S., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review : Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441. doi:10.31933
- Lestari, D., & Octavianty, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Putra Perkasa Genetika Bogor. *INNOVATIVE : Journal Of Science Research*, 4(3), 10949-10964.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Margahana, H. (2020). The Role Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Towards. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(2). Retrieved from <http://jurnal.stie-ass.ac.id/index.php/IJEBAR>
- MZ, I., Wijaya, C., & Ananda, R. (2024). *Kinerja Guru (Perspektif Profesionalitas, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja)*. (M. Fitri Hayati S.E., Ed.) Medan: UMSUPRESS.
- Nahak, M. (2022). Organizational Commitment and Organizational Sustainability. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 6(4), 604-609.
- Panagiotis V, K., & Dimitrios M, M. (2020). The effects of high performance work systems in employees' service-oriented. *International Journal of Hospitality Management*.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27-34.
- Safrida. (2023). Peranan Intervening Organizational Peranan Intervening Organizational. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 4(23), 225-239.
- Salsabila, J. (2024). Systematic Literature Review Affective Commitment. *Benefits: Journal of Economics and Tourism*, 1(1), 34 - 46.
- Serhan, C., Nehmeh, & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal Of Islamic Finance*, 14(2), 141-156. doi:10.1108
- Suherman. (2024). Measuring Organizational Citizenship Behavior: Job Satisfaction, Competence and Leadership (Literature Review Study). *JICN : Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara*, 1(1), 160-166.
- Sya'bania, A., & Churiyah, M. (2022). A Bibliometric Analysis Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Syntax Transformation*, 3(5), 608-620.
- Syarweni, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81-101. doi:<https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>
- Utami, D. P., Melliani, D., & Maulana, F. N. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735-2742.
- Wahyono, I. (2019). Mengembangkan Iklim Organisasi Di Sekolah Dengan Menggunakan Model Tagiuri. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 03(2), 61-72. Retrieved from <http://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka